

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ (УНИВЕРСИТЕТ)
МИНИСТЕРСТВА ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»
ОДИНЦОВСКИЙ ФИЛИАЛ**

**Факультет финансовой экономики
Кафедра туризма, гостеприимства и креативных индустрий**

УТВЕРЖДАЮ

**Декан факультета финансовой
экономики
И.А. Гулиев**

«___» _____ 20__ г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА И
ГОСТЕПРИИМСТВА**

Направление подготовки

43.03.02 Туризм

Направленность (профиль) подготовки

Туризм и индустрия гостеприимства

Квалификация – бакалавр

Форма обучения – очная

Год набора – 2026

Одинцово-2026

Рабочая программа по дисциплине "Управление персоналом в индустрии туризма и гостеприимства" составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта высшего образования МГИМО МИД России по направлению подготовки 43.03.02 Туризм.

Автор(ы) программы:

Василюк Татьяна Николаевна, доцент кафедры, канд.экон.наук

Директор научной библиотеки: _____/И.А. Байбикова

Факультет финансовой экономики Одинцовского филиала МГИМО МИД России.

Кафедра туризма, гостеприимства и креативных индустрий.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры. Протокол заседания №5 от 19.02.2025

Подпись зав. / и.о.зав. кафедрой: _____ /Романов Максим Сергеевич/

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	7
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	10
6. Фонд оценочных материалов (средств) для проведения промежуточной аттестации обучающихся и текущего контроля по дисциплине (модулю)	11
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	15
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	18
9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	19
10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	19
11. Иные сведения и (или) материалы	19
12. Лист регистрации внесенных изменений	20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Цели дисциплины (модуля)

- формирование теоретических знаний и практических навыков в области управления персоналом с учетом современных концепций, теорий, методов и моделей, позволяющих расширить представления и понимание ключевых аспектов управления людьми в организациях.

Задачи дисциплины (модуля)

- выделить основные принципы и методы построения системы управления персоналом,

- изложить концепцию управления персоналом в рыночных условиях;

- изучить систему управления персоналом, изложить основы организационного проектирования и построения системы управления персоналом организации, методы формирования целей, функций, организационной структуры системы управления организации;

-рассмотреть вопросы кадрового, информационного и технического, нормативно-методического, правового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом в компании;

-сформировать представление о роли лидера в организации и способствовать выработке лидерских качеств.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать

структуру системы управления персоналом организации, принципы ее построения, место и роль стратегии управления персоналом в общей стратегии развития организации

уметь

формировать ценностное предложение и бренд организации как работодателя, определять основные типы кадровой стратегии и кадровой политики, определять количественную и качественную потребность организации в персонале, выстраивать системы адаптации, развития, оценки и вознаграждения персонала организации

иметь навыки и (или) опыт деятельности

разрабатывать требования к различным категориям персонала в организации, планировать и проводить оценку персонала в организации, разрабатывать структуру компенсационного пакета сотрудников, разрабатывать планы личностного и профессионального роста и развития лидерских качеств

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

<i>Коды компетенции</i>	<i>Содержание компетенций</i>	<i>Индикаторы достижения компетенций</i>	<i>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (в соответствии с профессиональными стандартами (при наличии))</i>
УК-2	Способен определять круг	ИУК 2.3 Оценивает решение	Знания:

	задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач	Умения: Навыки:
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК 3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	Знания: Умения: Навыки:
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК 6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знания: Умения: Навыки:
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК 6.2 Реализует намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда на основе принципов образования в течении всей жизни	Знания: Умения: Навыки:
УК-10	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	ИУК 10.1 Понимает сущность коррупции как противозаконного действия, умеет аргументированно защищать антикоррупционную позицию и находить пути противодействия коррупционным явлениям в профессиональной деятельности	Знания: Умения: Навыки:
УК-10	Способен формировать нетерпимое отношение к	ИУК 10.2 Понимает сущность экстремизма и терроризма как	Знания: Умения:

	проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	противозаконного действия, проявляет нетерпимое отношение к ним и способен распознавать признаки проявления экстремизма и терроризма в своей профессиональной сфере	Навыки:
ПК-1	Способен организовать работу исполнителей, принимать решения об организации туристской деятельности	ИПК 1.1 Осуществляет подбор персонала туристского предприятия в соответствии с профессиональными задачами деятельности	Знания: Умения: Навыки:
ПК-1	Способен организовать работу исполнителей, принимать решения об организации туристской деятельности	ИПК 1.2 Осуществляет руководство трудовым коллективом, хозяйственными и финансово-экономическими процессами туристской организации	Знания: Умения: Навыки:

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Управление персоналом в индустрии туризма и гостеприимства» (Б1.О.19.04) относится к обязательной части учебного плана.

Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и навыки, сформированные в процессе освоения следующих дисциплин (модулей) и практик:

Безопасность жизнедеятельности
 Менеджмент в туризме и гостеприимстве
 Основы туризма и гостеприимства
 Правовое регулирование в туристской деятельности

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Организационная культура и оргповедение
 Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
 Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена по направлению подготовки

Дисциплина (модуль) изучается на 3 курсе(ах) в 5 семестре(ах) (в соответствии с учебным планом).

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 2 зач. ед. (3Е), 72 ак. ч.

Вид работы	Трудоемкость	
	Академические часы	Зачетные единицы
Общая трудоемкость	72	2
Аудиторная работа, всего: в том числе:	32	
Лекционные занятия	16	
Практические занятия	16	
Самостоятельная работа, всего:	40	
Вид промежуточной аттестации (зачет)		

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Раздел/тема дисциплины	Общая трудоёмкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоёмкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости	
			Аудиторные учебные занятия					Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. в форме практической подготовки
			всего	лекции	в т.ч. лекции в форме практической подготовки	практические занятия, лабораторные		
семестр 2								

1.1	Управление персоналом в организации: стратегия, функции, нормативно-правовое регулирование	8	2		2		4	
1.2	Управление численностью персонала, организационно-штатное расписание. Риски в управлении персоналом	8	2		2		4	
1.3	Привлечение, подбор и адаптация персонала. Ценностное предложение работодателя.	8	2		2		4	
1.4	Инвестиции в человеческий капитал. Внутрифирменное обучение и профессиональная подготовка	12	2		2		8	
1.5	Управление организационной культурой. Конфликты в организации	8	2		2		4	
1.6	Оценка, мотивация и вознаграждение персонала	10	2		2		6	
1.7	Трудовая карьера в организации. Развитие лидерских качеств и делегирование полномочий	8	2		2		4	
1.8	Оценка эффективности HR функции. Программные продукты в управлении персоналом в Индустрии 4.0	10	2		2		6	
Текущая аттестация								
2.1	Зачет							
ИТОГО:		72	16		16		40	

(расшифровку аббревиатур форм текущего контроля успеваемости см. в п.б.1.2а)

4.2 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам (темам)

семестр 2

1.1. Управление персоналом в организации: стратегия, функции, нормативно-правовое регулирование

Определение сущности, содержания, принципов, методов, инструментов управления человеческими ресурсами организации в конкретных условиях ее функционирования.

Разработка кадровой политики и кадровой стратегии с учетом объективных и субъективных факторов, оказывающих влияние на функционирование и развитие системы управления организацией. Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии с этапами жизненного цикла организации.

1.2. Управление численностью персонала, организационно-штатное

расписание. Риски в управлении персоналом

Управление численностью персонала: планирование требуемой численности. Управление организационными структурами. Планирование найма. Оптимизация численности.

Риски в управлении персоналом. Методология планирования потребности в человеческих ресурсах. Маркетинговые исследования рынка труда.

Понятие и виды высвобождения персонала. Система мероприятий по высвобождению персонала. Направления поддержки высвобожденного персонала.

1.3. Привлечение, подбор и адаптация персонала. Ценностное предложение работодателя.

Разработка и реализация стратегии поиска и отбора сотрудников.

Понятие ценностного предложения работодателя. Элементы EVP. Методы поиска и отбора сотрудников. Жизненный цикл кандидата. Источники и каналы поиска кандидатов. Инструменты отбора. Сравнение эффективности различных инструментов отбора. Воронка отбора.

Оценка эффективности процессов привлечения и отбора персонала в организацию. Программы трудовой адаптации.

1.4. Инвестиции в человеческий капитал. Внутрифирменное обучение и профессиональная подготовка

Теория человеческого капитала и современные подходы к развитию персонала в организации.

Цели, задачи, принципы развития человеческих ресурсов в организации. Обучение и развитие персонала как средство повышения ценности человеческого капитала организации.

Понятие компетенции. Модель компетенций организации. Использование модели управления по компетенциям в управлении развитием персонала организации. Разработка и реализация модели компетенций.

Оценка персонала с помощью модели компетенций. Методы оценки компетенций и их сравнительная надежность. Цели, задачи, критерии, методы и инструменты оценки персонала в организации.

Инструменты развития человеческих ресурсов организации: Модель 70-20-10.

Формальное обучение. Обучение на рабочем месте. Коучинг и наставничество.

Особенности обучения взрослых - андрагогика

Цикл обучения Д.Колба

Оценка отдачи от корпоративного обучения - модель Д.Киркпатрика-Филлипса

1.5. Управление организационной культурой. Конфликты в организации

Сущность организационной культуры, ее функции и структура. Концепция и типы организационной культуры. Символический, подповерхностный и глубинный уровни организационной культуры. Сильная и слабая организационная культура. Организационная культура как объект управления. Методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры.

Понятие конфликта в организации. Сущность и признаки конфликта. Причины и условия протекания организационных конфликтов. Функции, этапы и типы организационных конфликтов. Методика и принципы исследования конфликтов. Диагностирование, прогнозирование и профилактика конфликтов.

1.6. Оценка, мотивация и вознаграждение персонала

Теоретические основы мотивации к труду: понятие мотивации, содержательные и процессуальные теории мотивации. Эволюция взглядов на

мотивацию персонала. Внешняя и внутренняя мотивация. Подходы к анализу мотивации.

Структура общего вознаграждения персонала: оплата труда, неденежное и нематериальное вознаграждение. Источники информации о вознаграждении на рынке труда.

Управление оплатой труда: базовая и переменная части оплаты труда. Управление результативностью деятельности (Performance management). Краткосрочное и долгосрочное вознаграждение.

Неденежные элементы вознаграждения: виды и инструменты.

Нематериальное вознаграждение: виды и инструменты.

1.7. Трудовая карьера в организации. Развитие лидерских качеств и делегирование полномочий

Понятие трудовой карьеры. Виды трудовой карьеры. Факторы, влияющие на карьеру. Карьерные кризисы и пути их преодоления.

Лидерство в организации. Формальное и неформальное лидерство. Методы развития лидерских качеств.

Полномочия в организации. Сущность и принципы делегирования полномочий

1.8. Оценка эффективности HR функции. Программные продукты в управлении персоналом в Индустрии 4.0

Подходы к оценке эффективности управления ЧР: метрики, KPI

Будущее HR функции в организациях

Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами: автоматизация, цифровизация, искусственный интеллект.

Текущая аттестация

2.1. Зачет

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Формы самостоятельной работы:

- знакомство с рабочей программой дисциплины;
- работа с лекционным материалом;
- подготовка докладов;
- решение кейсов на практических занятиях;
- работа с тестами текущего контроля;
- работа с обязательной, дополнительной литературой, литературой для факультативного чтения, Интернет-ресурсами и базами данных;
- подготовка к опросам, тестированию, зачёту.

6. Фонд оценочных материалов (средств) для проведения промежуточной аттестации обучающихся и текущего контроля по дисциплине (модулю)

6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

1) Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование оценочного средства
1.1	Управление персоналом в организации: стратегия, функции, нормативно-правовое регулирование			
1.2	Управление численностью персонала, организационно-штатное расписание. Риски в управлении персоналом			
1.3	Привлечение, подбор и адаптация персонала. Ценностное предложение работодателя.			
1.4	Инвестиции в человеческий капитал. Внутрифирменное обучение и профессиональная подготовка			
1.5	Управление организационной культурой. Конфликты в организации			
1.6	Оценка, мотивация и вознаграждение персонала			
1.7	Трудовая карьера в организации. Развитие лидерских качеств и делегирование полномочий			
1.8	Оценка эффективности HR функции. Программные продукты в управлении персоналом в Индустрии 4.0			
2.1	Зачет			

2а) Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Тестирование (Т)	Письменная работа, состоящая из тестовых заданий	Примеры тестовых заданий
2	Доклад-презентация (Д)	Результат самостоятельной работы обучающегося. Представляет собой публичное выступление по представлению результатов исследования учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Примерные темы докладов

б) Описание шкал оценивания

Тестирование	A (90-100%)	По результатам тестирования обучающийся дал 90-100% правильных ответов на тестовые задания
	B (82-89%)	По результатам тестирования обучающийся дал 82-89% правильных ответов на тестовые задания
	C (75-81%)	По результатам тестирования обучающийся дал 75-81% правильных ответов на тестовые задания
	D (67-74%)	По результатам тестирования обучающийся дал 67-74% правильных ответов на тестовые задания
	E (60-66%)	По результатам тестирования обучающийся дал 60-67% правильных ответов на тестовые задания
	F (менее 60%)	Ответ менее, чем на 60% контрольных тестовых заданий.
Доклад-презентация	A (90-100%)	Тема доклада является актуальной и соответствует тематике дисциплины. Тема доклада полностью раскрыта. Проанализировано более 10 актуальных источников. Доклад представлен с помощью качественной презентации. Были даны ответы на все дополнительные вопросы.
	B (82-89%)	Тема доклада в целом является актуальной и соответствует тематике дисциплины. Тема доклада в целом раскрыта. Проанализировано 7-10 актуальных источников. Доклад представлен с помощью презентации. Были даны ответы на 70-90% дополнительных вопросов.
	C (75-81%)	Тема доклада в целом соответствует тематике дисциплины. Тема доклада раскрыта не полностью. Проанализировано 3-6 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Были даны ответы на 60-70% дополнительных вопросов.
	D (67-74%)	Тема доклада раскрыта поверхностно. Проанализировано 3-6 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Были даны ответы на 60-70% дополнительных вопросов.
	E (60-66%)	Тема доклада раскрыта слабо. Проанализировано менее 3 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Были даны ответы на менее 40% дополнительных вопросов.
	F (менее 60%)	Доклад не представлен либо тема доклада не раскрыта.

3) Пример типового задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков в ходе проведения промежуточной аттестации и текущего

контроля

Пример контрольного среза 1:

Задание 1. Тесты и открытые вопросы. Каждый правильный ответ – 4 балла. Максимальное количество баллов за задание - 80.

1. Цели кадровой политики обычно формулируются:

- а) на основании стратегических намерений;
- б) на основании стратегических направлений;
- в) на основании стратегических намерений и стратегических направлений.

2. «Стратегия взаимных обязательств» в области человеческих ресурсов (по матрице стратегий в области человеческих ресурсов Бамбергера и Мешулама) предполагает:

- а) ориентацию на внутренний рынок труда, фокусирование на результатах,
- б) ориентацию на внешний рынок, фокусирование на результатах,
- в) ориентацию на внутренний рынок, фокусирование на процессах,
- г) ориентацию на внешний рынок, фокусирование на процессах.

Задание 2. Дайте развернутые ответы на вопросы. Максимальное количество баллов - 20.

1. Сформулируйте требования к должности "Менеджер по персоналу" (выберите самостоятельно, в какой отрасли) для публикации вакансии.

2. Предложите наиболее эффективные, на ваш взгляд, каналы поиска кандидатов на эту вакансию.

Пример контрольного среза 2:

Задание 1. Тесты и открытые вопросы. Каждый правильный ответ – 3 балла. Максимальное количество баллов за задание - 75.

1. Экономические цели программ трудовой адаптации (допишите недостающее):

а) уменьшение стартовых издержек;

б) возможно более быстрое достижение трудовых показателей, приемлемых для организации-работодателя;

в) _____

г) _____

2. От каких факторов зависит продолжительность периода адаптации работника?

а) _____

б) _____

в) _____

г) _____

3. Какой из методов оценки имеет следующие преимущества: полнота и разносторонность оценки, стремление сотрудника «быть хорошим» в будущей оценке и усилия, прилагаемые им к построению конструктивных взаимоотношений в компании, желание быть полезным потенциальному оценщику («клиенту»), повышение внутренних «клиентоориентированных» отношений в организации в целом:

- 1) 360 градусов;
- 2) Оценка достижения целей;
- 3) Метод эссе;
- 4) Оценка по компетенциям;
- 5) Метод шкал;
- 6) Метод сравнения по парам.

Примерные темы докладов на семинар-конференцию (контрольный срез 3):

1. Глобальные тенденции отраслевой и профессиональной трансформации

сферы занятости в XXI веке. Взаимодействие искусственного и живого интеллекта в трудовой сфере.

2. Цифровая трансформация системы управления персоналом современной организации. Опыт международных компаний
3. Современные средства автоматизации бизнес-процессов в сфере управления персоналом. Опыт международных компаний
4. Обзор зарубежных и российских практик разработки HR-бренда компании.
5. Критерии разработки рейтингов компаний-лучших работодателей России и мира.
6. Развитие цифровых навыков сотрудников на основе новых технологий и моделей обучения. Опыт российских и международных компаний
7. Концепция управления талантами и особенности ее реализации в организациях различных стран и отраслей.
8. Особенности мотивации сотрудников различных возрастов и поколений X, Y, Z. Мировая практика.
9. Особенности кадрового обеспечения зарубежных операций международных компаний.
10. Сравнение подходов международных компаний к подбору персонала.
11. Особенности обучения и развития персонала в международных компаниях.
12. Особенности мотивации персонала в зарубежных филиалах международных компаний.
13. Формирование и развитие корпоративной культуры в международных компаниях.
14. Особенности управления персоналом в американских компаниях.
15. Особенности управления персоналом в японских компаниях.
16. Особенности управления персоналом в разных странах с учетом типологии культурных измерений Г. Хофстеде.
17. Развитие гибких форм занятости и прекаризация труда в России и мире.
18. Концепция бесконфликтного высвобождения персонала и ее использование в практике российских и зарубежных компаний.
19. Деятельность Международной организации труда по реализации концепции «Достойный труд»
Оценка: Содержание – 65 баллов, слайды – 20 баллов, речь – 15 баллов
Перечень вопросов к зачету по курсу «Управление человеческими ресурсами»
1. Система управления человеческими ресурсами организации. Кадровая политика и кадровая стратегия.
2. Стратегическое Управление человеческим капиталом и лидерство организации.
3. Основные элементы системы управления человеческими ресурсами организации и их взаимосвязи.
4. Экономическая и социальная эффективность в управлении человеческими ресурсами.
5. Модели управления персоналом.
6. Планирование человеческих ресурсов организации.
7. Модель жизненного цикла сотрудника в организации.
8. Компетенции и компетентностный подход к управлению персоналом.
9. Методы определения количественной потребности в персонале.
10. Методы определения качественной потребности в персонале.
11. Разработка и реализация стратегии привлечения, поиска и отбора сотрудников.

12. Разработка критериев отбора сотрудников. «Воронка отбора».
13. Методы оценки кандидатов
14. Оценка эффективности процесса привлечения и отбора персонала.
15. Сущность и значение адаптации сотрудников.
16. Сущность развития человеческих ресурсов организации.
17. Основные направления развития человеческих ресурсов организации.
18. Теория человеческого капитала
19. Понятия развития, обучения, образования, научения
20. Особенности обучения взрослых - андрагогика
21. Цикл обучения Д. Колба
22. Модель 70-20-10. Инструменты обучения и развития
23. Оценка отдачи от корпоративного обучения - модель Киркпатрика - Филлипса
24. Виды и методы обучения персонала.
25. Разработка индивидуальных планов развития сотрудников.
26. Понятие, сущность, функции и источники организационной культуры
27. Организационная культура и лидерство
28. Ценности культуры
29. Исследования орг. культур - типы, модели, основные концепции
30. Инструменты управления организационной культурой
31. Инструменты управления конфликтами в организации
32. Цели, функции и виды оценки персонала.
33. Методы оценки компетенций.
34. Теоретические основы мотивации к труду
35. Структура общего вознаграждения персонала
36. Управление оплатой труда: базовая и переменная части оплаты труда.
37. Управление результативностью деятельности (Performance management)
38. Неденежные элементы вознаграждения
39. Нематериальное вознаграждение
40. Понятие и виды высвобождения персонала.
41. Трудовые конфликты в организации, их виды и причины
42. Методы управления конфликтами в организации
43. Современные программные продукты в управлении персоналом
44. Оценка эффективности функции управления персоналом в организации

4) Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Семестр	Виды работы	Индикаторы компетенций, проверяемые в процессе выполнения данного вида работы	Доля вида работы в итоговой оценке
5	Тестирование	ИУК 2.3, ИУК 3.1, ИУК 6.1, ИУК 6.2, ИУК 10.1, ИУК 10.2, ИПК 1.1, ИПК 1.2	от 0% до 50%
5	Зачет	ИУК 2.3, ИУК 3.1, ИУК 6.1, ИУК 6.2, ИУК 10.1, ИУК 10.2, ИПК 1.1, ИПК 1.2	от 0% до 69%
5	Доклад-презентация	ИУК 2.3, ИУК 3.1, ИУК 6.1, ИУК 6.2, ИУК 10.1, ИУК 10.2, ИПК 1.1, ИПК 1.2	от 0% до 50%

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для

освоения дисциплины (модуля)

а) официальные документы (в последней редакции):

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025)
2. О занятости населения в Российской Федерации от 12 декабря 2023 г. № 565 -ФЗ

б) основная литература:

- 1) Кибанов А.Я., Баткаева И. А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 695 с. – Режим доступа: <https://znanium.ru/catalog/document?id=441282>
- 2) Панфилова А. П., Киселева Л. С., Бавина П. А., Егорова Е. В., Добряк С. Ю., Семёнова А. А., Смирнова В. В., Пашоликов М. С., Синёва А. Ю. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс]:учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 313 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/543893>
- 3) Багдасарян В. Э. Лидерство [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 339 с. – Режим доступа: <https://znanium.ru/catalog/document?id=451862>
- 4) Нижегородцев Р.М., Резник С.Д. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах [Электронный ресурс]:Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 290 с. – Режим доступа: <https://znanium.ru/catalog/document?id=459989>

в) дополнительная литература:

- 1) Дементьева А. Г., Соколова М. И. Современная практика управления персоналом в российских и зарубежных компаниях:Учебник. - Москва: Магистр, 2017. - 606 с.
- 2) Армстронг М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами:учебник: Пер. с англ.. - СПб.: Питер, 2018. - 1040 с.
- 3) Горелов Н. А., Круглов Д. В., Кораблева О. Н., Феклистов И. И. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 309 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/561282>
- 4) Пугачев В. П. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 523 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/564380>
- 5) Кязимов К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие [Электронный ресурс]:учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 202 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/564648>
- 6) Шаш Н.Н. Управление интеллектуальным капиталом развивающейся компании [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Издательство "Магистр", 2022. - 368 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=400260>
- 7) Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма адаптации и аттестации [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: КноРус, 2024. - 358 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/950347>

г) литература для факультативного чтения:

1. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Т.В. Баскина. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 211 с.// <http://znanium.com/catalog/product/925551>.

2. Боярский А.И. Хедхантеры [Электронный ресурс] / А.И. Боярский. - М.: КНОРУС; ЦИПСИР, 2011. - 336 с. - ISBN 978-5-406-01298-7.: <http://znanium.com/catalog/product/521993>.
3. Бруковская О., Осовицкая Н. HR-бренд. 5 шагов к успеху вашей компании. – Litres, 2017.
4. Дементьева, А.Г. Управление человеческими ресурсами: теория и практика [Текст]: Учебник/ А.Г. Дементьева, М.И. Соколова.- М.: Аспект Пресс, 2015. – 352 с.
5. Коргова М.А. Актуальные проблемы управления персоналом в современных организациях. Часть 2: монография / М.А. Коргова. — Москва: Русайнс, 2018. — 225 с.// <https://www.book.ru/book/926752>.
6. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488950>
7. Осовицкая Н. HR-брендинг. Как стать лучшим работодателем в России. – Litres, 2017.
8. Симонин П.В. Научная энциклопедия по управлению персоналом и HR-менеджменту : учебно-методическое пособие / Симонин П.В., Богачева Т.В. — Москва : Русайнс, 2022. — 92 с. — ISBN 978-5-4365-9307-4. — URL: <https://book.ru/book/944007>
9. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество. – Litres, 2017.
10. Управление персоналом в России: 100 лет после революции. Книга 5 : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 290 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_5abca90a5888e5.47781448. - ISBN 978-5-16-013688-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1817544>
11. Управление персоналом в России: вектор гуманизации. Книга 7 : монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 254 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/1060850. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1060850>
12. Управление персоналом в России: вызовы XXI века. Книга 6 : монография / под ред. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 297 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_5d09c1c8409651.22507594. - ISBN 978-5-16-014752-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1817538>
13. Управление персоналом в России: история и современность. Книга 1 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 240 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/3854. - ISBN 978-5-16-010226-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1850628>
14. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Книга 4 : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 242 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/25064. - ISBN 978-5-16-012762-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1817541>
15. Управление персоналом в России: парадигмы и практика. Книга 3 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 174 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/13349. - ISBN 978-5-16-011280-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1817540>
16. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — М . : ИНФРА-М, 2020. —

283 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/3854. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039269>

17. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559924>

д) Интернет-ресурсы, базы данных:

Журнал "HR-Portal" <https://hr-portal.ru/> <https://hr-portal.ru/>

Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» <https://trudvsem.ru/> <https://trudvsem.ru/>

Сообщество менеджеров <http://www.e-executive.ru> <http://www.e-executive.ru>

Премия HR-бренд <https://hrbrand.ru/> <https://hrbrand.ru/>

NeoHR Портал <https://neohr.ru/> <https://neohr.ru/>

ЭБС Университетская библиотека онлайн <https://biblioclub.ru/>

ЭБС Znanium.com <https://znanium.com/>

Образовательная платформа "Юрайт" <https://urait.ru/>

ЭБС BOOK.ru <https://book.ru/>

Официальный сайт компании «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru/>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Лекция Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения; выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии.

Тесты 1,2. Решение задач Проработка лекционного материала и учебной литературы, конспектирование источников, рекомендованных для самостоятельной работы. Решение задач по формулам, предложенным в учебниках и в данной программе.

Кейс. Устный опрос. Знакомство с основной и дополнительной литературой, подготовка конспекта основных положений, терминов, сведений, являющихся основополагающими в этой теме.

Деловая игра В деловой игре необходимо внимательно разобраться в задании - каждый участник должен: составить резюме в соответствии с той ролью, которая ему предложена, и подготовиться к проведению собеседования. Членам отборочной комиссии необходимо разработать план проведения собеседования, ознакомиться с резюме кандидатов, провести собеседование с каждым из кандидатов и принять обоснованное решение в отношении найма.

Подготовка к зачету При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на материалы лекций, рекомендуемую литературу.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

MS Office
Антивирус Касперского
MS Windows

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Аудитория	Назначение	Оснащение
Помещение для самостоятельной работы/Библиотека (читальный зал)	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся	Оборудована специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Лицензионное программное обеспечение. Обеспечен доступ к сети "Интернет" и электронной информационно-образовательной среде Одинцовского филиала МГИМО
Учебные аудитории	Аудитории для проведения занятий всех видов, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, проведения государственной итоговой аттестации	Оборудованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, демонстрационным оборудованием (экран, проектор). Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся. Лицензионное программное обеспечение. Обеспечен доступом к сети "Интернет" и электронной информационно-образовательной среде Одинцовского филиала МГИМО
Компьютерные классы	Учебные аудитории для проведения занятий всех видов, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы, текущего контроля и промежуточной аттестации	Оборудованы специализированной мебелью, техническими средствами обучения. Аудитории оснащены техническими средствами для проведения занятий в формате онлайн. Помещения обеспечены доступом к сети "Интернет" и электронной информационно-образовательной среде Одинцовского филиала МГИМО

11. Иные сведения и (или) материалы

См. Приложение к РПД в форме электронных документов (при наличии).

Лист регистрации внесенных изменений

в рабочую программу дисциплины "Управление персоналом в индустрии туризма и гостеприимства" образовательной программы по направлению подготовки 43.03.02 "Туризм", направленности (профилю) "Туризм и индустрия гостеприимства".

Рабочая программа дисциплины актуализирована 2025/2026 уч. год. Протокол заседания кафедры № ___ от «___» _____ 20__ года.

Рабочая программа дисциплины актуализирована 2026/2027 уч. год. Протокол заседания кафедры № ___ от «___» _____ 20__ года.

Рабочая программа дисциплины актуализирована 2027/2028 уч. год. Протокол заседания кафедры № ___ от «___» _____ 20__ года.

Рабочая программа дисциплины актуализирована 2028/2029 уч. год. Протокол заседания кафедры № ___ от «___» _____ 20__ года.

Рабочая программа дисциплины актуализирована 2029/2030 уч. год. Протокол заседания кафедры № ___ от «___» _____ 20__ года.